

○議長（高橋正博君）

11 番 木場隆司君。

○11 番（木場隆司君）

11 番、木場隆司です。私のほうから 2 点質問をさせていただきます。

まず、1 点目ですけれども、人事評価制度の取り組みについてでございます。

地方公務員法の改正により人事評価制度が地方自治体に導入されている。人事評価制度とは、職員の能力や業績を評価し、より高い能力を持った公務員の育成や組織全体の士気高揚、能率の向上を目的とする制度であり、その評価結果は、給与、昇任・昇格、人材育成などさまざまに活用されております。

人事評価制度が十分に機能しなければ、職員の中に「一生懸命やってもやらなくても結果は同じ」という空気が蔓延しやすくなり、結果的に住民サービスへの影響も与えることとなります。そこでお尋ねします。

まず 1 点目、人事評価制度の取り組み状況はどうなっているのか。

2 点目は、職員それぞれに公平な評価ができているのか。

この 2 点について一緒に答えていただいて結構ですので、お尋ねいたします。

○議長（高橋正博君）

総務課長 笹山恵子君。

○総務課長（笹山恵子君）

木場議員のご質問にお答えいたします。

まず、1 点目の人事評価の取り組み状況についてでございますが、人事評価制度は木場議員もおっしゃるとおり、その職務を遂行するに当たり、発揮した能力及び挙げた業績を公正に把握することで、職員の主体的な職務の遂行及び高い能力を持った公務員の育成を行うとともに、能力、実績に基づく人事管理を行い、組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上につなげ、最終的には住民サービス向上の土台をつくることを目的としており、本町におきましては、平成 28 年度から制度を導入しているところでございます。

続いて、2 点目の職員それぞれに公平な評価ができているかということについてでございますが、現行の人事評価制度は、先ほど申し上げた目的を達成するためのものでありながら、職員が運用面において、ネガティブなイメージを持つ場合もあり、モチベーションの向上が絶対条件であるための人事評価が、逆に、職員のやる気を低下させてしまうおそれがあるとともに、現状では評価結果を昇給、勤勉手当等に十分反映できておりません。一方、ご指摘のとおり、評価結果が適正に処遇に反映されないこと等により、優秀な職員のモチベーションが低下し、最悪の場合、離職につながることもあるため、早急な対策が必要と認識しております。

そこで、昨年度から現行の人事評価制度の問題点を洗い出す作業を進めてお

り、今年度中に新たな人事評価制度を構築し、来年度から運用を開始する予定としております。

また、職員に対しては、人事評価に対するネガティブなイメージを払拭し、制度に対する理解を深めてもらうため、本年 9 月に全職員を対象とした職員研修を実施しております。さらに、今後、部下を評価する評価者を対象とした職員研修も計画しているところでございます。

公正な処遇と、評価結果を基にした適材適所の職員配置、さらには、職員一人ひとりの課題を明確にすることで、職員の人材育成にもつなげることが、人事評価制度の効果として期待されております。

少しでも多くの職員が納得感を持って評価結果を受け止められる制度となるよう、引き続き見直し作業を進めてまいります。以上でございます。

○議長（高橋正博君）

木場隆司君。

○11 番（木場隆司君）

具体的な話になるんですけども、例えば、一般職の評価は「どなた」と「どなた」がして、最終結果を出すのでしょうか。また、課長補佐の方の評価は、「どなた」と「どなた」が評価して、最終決定されるのでしょうか。ちょっとお尋ねいたします。

○議長（高橋正博君）

総務課長 笹山恵子君。

○総務課長（笹山恵子君）

まず、一般職につきましても現行の人事評価制度におきましては、一般職及び課長補佐もでございますが、上長の課長がすべて評価するようになっております。一次評価者として課長がおりまして、次に本来であれば副町長が評価するべきですが、当町におきましては副町長が現在おりませんので、直接町長になってしまうということが現状でございます。

しかしながら、課長と一般職であれば多少、距離がございますので、そこでもう少し身近な人間と、人事評価というのは、単純に評価をすることだけではなく、職員が抱えている問題点とかもヒアリングをする非常に貴重な機会となりますので、今後の評価制度につきましても、もう少し身近な職員が一次評価をしていくことも検討しているところでございます。以上でございます。

○議長（高橋正博君）

木場隆司君。

○11 番（木場隆司君）

そこが聞きたかったんですけども、例えば、課の職員が 30 人おったとして、その評価は全部課長が一次的にする、副町長、町長とするようになっているん

ですね、今現在は。

例えば、評価というのはある程度の間が数人で、右や左や真ん中やいろいろな答えを出してきて、最終的に答えが出るものであって、例えば一般職の場合でしたら、上に係長がおり、課長補佐がおると思うんですけども、例えば、係長が評価するのと、また課長補佐が評価するのと、また課長が評価するんは、みな多少の違いはあるはずなんです。これが、人事評価の一番難しいところでありまして、2、3 日前の新聞にも、人事評価も AI がする時代や、ということで、出ておりましたけども、そうした場合に今度は評価される側は非常に不安であるというようなことも新聞に出ておりました。

人事評価というのは「公平」というのは、何が公平かということになりますけども、なかなか一人の意見では公平ではならんと、ましてや副町長、町長といたら、形式的な格好で見るだけであって、実際は課長の意見がほとんど通るようになると思うんです。

そうなった場合に一人の意見が通るということは、なかなか公平さが保てんのではないかと私は思っとる。ですから、一般職の場合でしたら、係長とか課長補佐さんがして、その意見も参考にしながら課長がするというようなかたちのほうが、公平でないかという気がしておりますので、今後とも職員のやる気を出すため、公平な評価をしていただくよう検討願いたいと思っております。

次に、一般財団法人小豆島北部みらいの事業の進捗状況でありますけども、令和元年 12 月に一般質問した際、「オーリーブ植栽 110 周年記念事業、瀬戸芸 2019 関連事業、日本遺産認定を契機に石に関する事業などを実施し、今後も財団法人として残石記念公園を核とした、にぎわいづくりに積極的に取り組み、また北部地域の情報発信も積極的に行いながら今後も一層、北部地域の活性化に努める」と回答がありましたけれども、その後の取り組み状況をお尋ねいたします。

○議長（高橋正博君）

商工観光課長 蓮池幹生君。

○商工観光課長（蓮池幹生君）

それでは、木場議員のご質問にお答えいたします。

平成 30 年 8 月に設立いたしました、一般財団法人小豆島北部みらいですが、木場議員のおっしゃるように、これまでは瀬戸芸関連事業、また日本遺産関連事業などを実施し、地域の方々のご協力を仰ぎながら、北部地域のにぎわいづくりに取り組んでまいりました。

その後の取り組みとしましては、国土地理院の協力を得まして、大坂城残石記念公園に一等三角点を展示しました際には記念除幕式を行うなど、小海の石の文化や歴史を発信してまいりました。

また、モンベルとの連携によりまして、石の島ハイキングを北部地域で実施した際には、地元のボランティアガイド様をはじめ、地域の皆さまの協力を得ながら事業を進めてまいりました。

また、地元事業者に依頼しまして、日本遺産推進のための体験コンテンツとしまして「石割体験」を作るなど、日本遺産のPRにも努めております。

さらには、北部みらいオリジナル商品としまして、ブルゾンそれからポロシャツを作成し販売しております。また、ふるさと納税の返礼品としましても出品しておるところでございます。引き続き、オリジナル商品の開発にも努めてまいりたいと考えております。

近年、北部地域につきましては、SUP（サップ）などアウトドアにも適した地域として注目を集めております。今後も、北部地域の良さをPRしながら、にぎわいづくりに積極的に取り組むとともに、地元の皆さまから信頼され、集まっていただけのような法人となることが、地元でのご理解やご参加をいただけることにもつながっていくのではないかと考えております。引き続き、北部地域の情報発信も積極的に行いながら、一層北部地域の活性化に努め、地元の機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。よろしく申し上げます。

○議長（高橋正博君）

木場隆司君。

○11番（木場隆司君）

ありがとうございました。

しよるほうは、「やりよります」ということですが、私も地元北浦として、地元の人間としてみたら、「北部みらい、法人ができて一体何をしよんど」というような意見が多々聞かれます。そら、そうだと思うんですけども、地元の人っていうんは、残石公園を中心とした法人ができて、ここらの賑わいはどないなるんだらうかという期待が大きいわけですけども、その効果は目には見えてこないというのが実情だと思うんです。ということで、最後に言いましたアウトドアとか実際見えるようなかたちでね、地元の人に。取り組んでいただいて、財団法人ができて良かったなということが、地元の人に分かるように今後、一つ頑張ってやっていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。これで私の質問は終わります。